Ontario

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DE L'ONTARIO

Plan d'activités

2014 - 2017

Président – Bernard Fishbein

Table des matières

Sommaire 1

Mandat et autorité législative 1

Aperçu des programmes, des activités principales et des orientations stratégiques de l'organisme 2

Organigramme 4

État des lieux environnemental de la CRTO 5

Mise en œuvre du plan stratégique et évaluation des risques 7

Activités clés avec des groupes d'intervenants 8

Plan de communications 8

Plan de ressources humaines 9

Technologie de l'information / Plan de mise en oeuvre 10

Annexe A – Position financière 12

Annexe B – Limites ETP 14

Annexe C – Mesures du rendement 15

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DE L'ONTARIO

Plan axé sur les résultats 2014-2017

Sommaire

La Commission des relations de travail de l'Ontario maintient sa réputation d'excellence et d'expertise, tout en œuvrant à l'amélioration de ses services au public en recourant de plus en plus à la gestion des causes et en élargissant les possibilités d'accès à la justice des tribunaux décisionnels pour les relations de travail. Des progrès importants ont été réalisés dans l'élaboration d'un nouveau système de gestion des causes plus moderne et fondé sur la technologie électronique, qui sera mis en oeuvre en 2014, dont le lancement de projets pilotes de dépôt en ligne. Par ailleurs, un projet d'audiences sur vidéo et par téléconférence dans l'arbitrage des appels en matière de normes d'emploi se poursuit et un projet pilote d'audience des plaintes pour représailles en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* a vu le jour; de nouvelles politiques liées à la médiation et à l'audition d'affaires d'accréditation et de licenciement dans l'industrie de la construction, déposées pendant la « période ouverte » de 2013, ont été mises en oeuvre. Nous espérons pouvoir examiner de nouvelles méthodes d'accélération de ces affaires en 2014, aussi bien dans le secteur industriel que dans le secteur de la construction.

La Commission passe d'un système de nomination de membres (représentants) à temps plein à un système de nomination de membres à temps partiel. Il est attendu que tous les membres (représentants) seront employés à temps partiel dès le début de 2014. La Commission espère ainsi élargir le savoir-faire des membres et utiliser des membres qui sont plus directement actifs dans leurs secteurs respectifs.

En comptant les initiatives mentionnées ci-dessus, nous anticipons que notre charge de travail demeurera stable.

Malgré les diverses nouvelles initiatives et les pressions exercées, la Commission compte pouvoir gérer ses activités dans les limites de son budget et de son allocation de personnel pour 2014-2015.

Mandat et autorité législative

Mandat : fournir une justice administrative de qualité supérieure par la résolution efficace des conflits de travail et d'emploi.

La Commission des relations de travail de l'Ontario (la Commission) a été créée par l'article 2 de la *Loi de 1948 sur les relations de travail* et est maintenue par le paragraphe 110 (1) de l'actuelle *Loi de 1995 sur les relations de travail* (LRT), L.O. 1995, C1, dans sa version modifiée. La Commission est un organisme d'arbitrage du gouvernement de l'Ontario dont le personnel est nommé en vertu de la *Loi sur la fonction publique*.

La Commission est un tribunal décisionnel indépendant qui rend des décisions fondées sur les preuves produites et les observations des parties, ainsi que sur son interprétation et son évaluation des lois pertinentes et de la jurisprudence. En traitant rapidement et équitablement des affaires dont elle est saisie, la Commission fournit des services efficaces et neutres de règlement des différends et d'arbitrage, favorisant ainsi des relations harmonieuses entre les employeurs, les employés et les syndicats, ainsi que le traitement équitable des employés. La Commission joue un rôle fondamental dans le cadre du régime des relations de travail en Ontario.

Aperçu des programmes, des activités principales et des orientations stratégiques de l'organisme

On peut répartir les activités de la CRTO en deux catégories clés : la médiation et l'arbitrage, principalement, bien que pas exclusivement, dans les domaines des relations de travail, des normes d'emploi et de la santé et la sécurité au travail. Ces deux fonctions de base sont le fondement de la vision de la Commission qui est de maintenir une réputation d'excellence en matière de règlement des différends et de prise des décisions. La Commission exerce ces activités dans le cadre de son mandat qui relève de trois lois principales, ainsi que de dix-neuf autres lois. La Commission traite des requêtes en accréditation de syndicats et de révocation du droit de négociation de syndicats, des plaintes pour pratiques déloyales de travail, des plaintes pour grèves et lockouts illégaux, des demandes de vente d'entreprise/d'employeur lié et des plaintes pour représailles. En outre, la Commission règle à l'amiable et tranche des appels de décisions des agents des normes d'emploi et des inspecteurs de la santé et de la sécurité au travail.

Arbitrage – Les vice-présidents sont des avocats nommés à la Commission qui appliquent leurs connaissances spécialisées de questions relevant du droit de l'emploi ou du droit du travail pour trancher les cas portés devant eux. La Commission est un organisme quasi-judiciaire qui doit conduire les audiences conformément aux principes de justice naturelle et d'équité procédurale. La Commission s'efforce de maintenir ses procédures informelles, promptes et équitables et d'éviter qu'elles soient trop techniques ou légalistes. Les membres de la Commission sont nommés pour siéger à des audiences dans le cadre d'un système tripartite. Les membres de la Commission possèdent des connaissances spécialisées de problèmes liés aux relations de travail qui touchent les employeurs ou les membres des syndicats.

La Commission possède la compétence exclusive d'exercer le pouvoir que les lois lui confèrent pour trancher toutes les questions de fait ou de droit qui lui sont soumises. Ses décisions ne peuvent pas faire l'objet d'un appel et les clauses privatives et relatives au caractère définitif de ses décisions que contiennent la *Loi sur les relations de travail* et d'autres lois, limitent l'étendue du contrôle judiciaire. La Commission a aussi le droit d'établir ses propres pratiques et procédures, de prendre des règles et de traiter de questions qui surgissent dans de nombreux types de cause de façon consultative plutôt que de conduire une audience traditionnelle.

Médiation – La Commission est considérée comme un expert du règlement extrajudiciaire des différends. Les affaires déposées à la Commission doivent toutes faire l'objet d'une médiation dirigée par des agents des relations de travail (médiateurs) à la Commission. Outre de régler les causes, les médiateurs aident les parties à cerner les questions en litige et à simplifier les causes afin d'éviter des procédures litigieuses inutiles.

Prestation de services administratifs et décisionnels (par le biais de nominations conjointes) à d'autres tribunaux décisionnels liés - La CRTO fournit des services au Tribunal de l'équité salariale, à la Commission des relations de travail en éducation et à la Commission des relations de travail dans les collèges. Les services fournis par la Commission sont notamment les suivants : personnel administratif et de soutien, préparation du budget et des rôles, ressources humaines, services juridiques, services de bibliothèque et de technologie de l'information, et services à la clientèle. Ces ententes sont avantageuses, notamment l'utilisation efficiente des ressources, la cohérence des processus et des résultats, ainsi que la capacité de maintenir des pratiques de contrôle de la qualité. Ces objectifs sont atteints tout en protégeant les connaissances spéciales de chaque organisme ou tribunal administratif. En outre, depuis janvier 2012, la Commission est partie à un protocole d'entente avec l'Ordre des métiers de l'Ontario pour fournir des services décisionnels spécialisés à cet organisme nouvellement créé. De nombreux vice-présidents de la Commission ont été assignés à une liste d'arbitres qui siègent aux comités d'examen de l'Ordre.

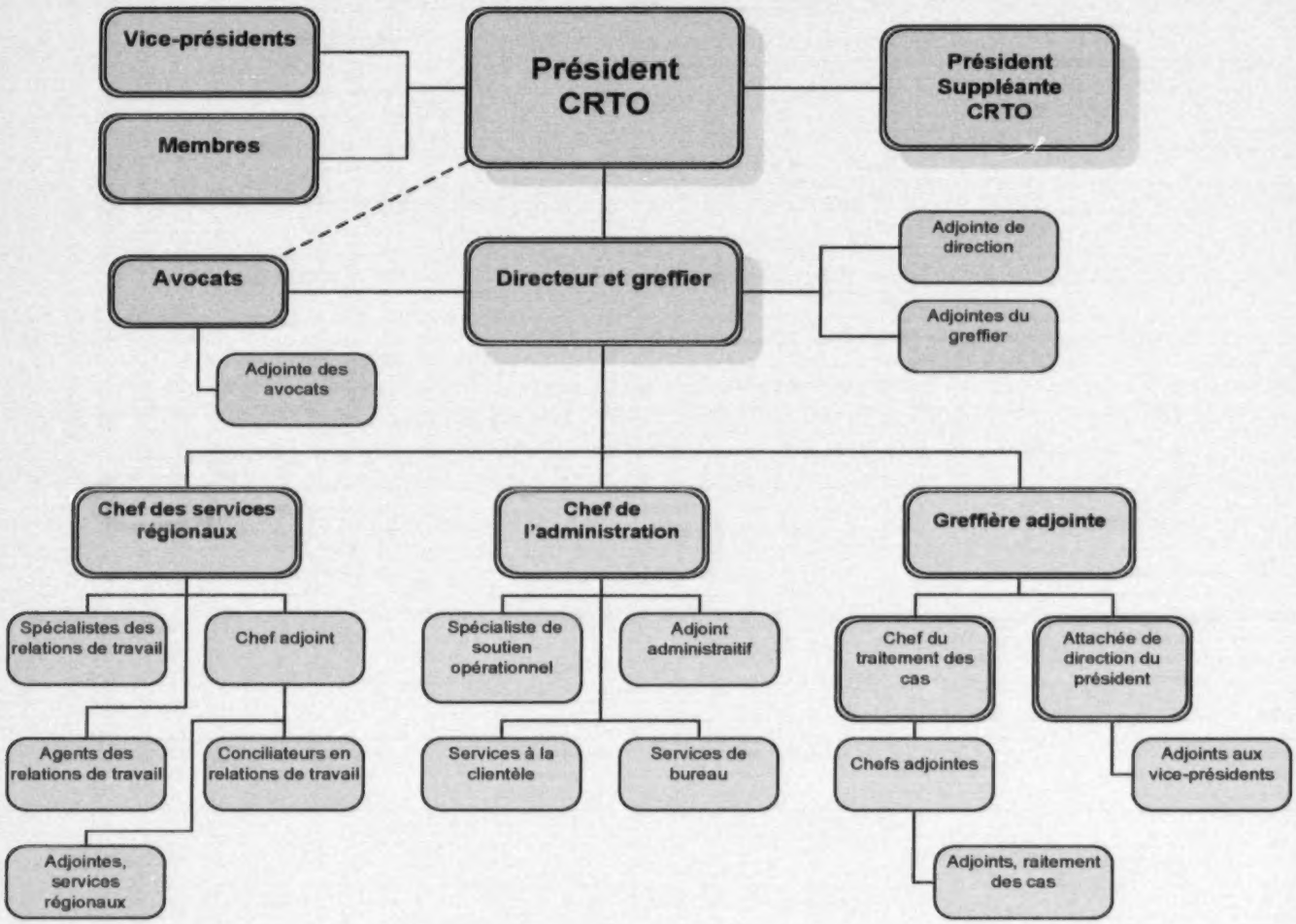
Commission des relations de travail en éducation et Commission des relations de travail dans les collèges : Le rôle de ces commissions est de déterminer quand, à leur avis, les études des étudiants sont compromises par une grève ou un lockout dans une école ou des écoles et de fournir des conseils au gouvernement en conséquence. Par ailleurs, pour ce qui est de la Commission des relations de travail dans les collèges, la Commission lui fournit des services de surveillance des scrutins sur la dernière offre, des scrutins de grève et des scrutins de ratification. La CRTO fournit du soutien administratif aux deux commissions. Le président de la Commission est également nommé comme président des deux commissions.

Tribunal de l'équité salariale : La *Loi sur l'équité salariale* a créé le Tribunal pour entendre et trancher des différends en matière d'équité salariale. Le Tribunal a compétence exclusive pour trancher toutes les questions de fait ou de droit dont il est saisi. Les décisions du Tribunal sont définitives et déterminantes à toutes fins. La CRTO fournit un soutien administratif au Tribunal de l'équité salariale. Le président du Tribunal de l'équité salariale est un vice-président de la CRTO. En outre, deux vice-présidents et deux membres sont également nommés à la CRTO.

Chaque année, la Commission entreprend une analyse de ses activités et de sa gestion des causes et rend compte des coûts de ses décisions. Nous sommes maintenant à la troisième année d'un projet, d'une durée de 3 ou 4 ans, visant la reconception et l'intégration des logiciels de gestion des causes. L'objectif est de fournir aux parties des solutions rapides et efficaces par rapport au coût grâce au recours au dépôt en ligne, à de meilleures stratégies de gestion des causes et à un calendrier d'audiences plus efficaces, ainsi qu'à la tenue d'audiences électroniques (si cela est approprié). Dans la mesure du possible, nous avons fait participer nos intervenants et le public à la conception de nouveaux processus. Résultat : le projet de dépôt électronique de causes dans le secteur de la construction (projet pilote) a été lancé en janvier 2013 auprès de cabinets d'avocats participants. Il est prévu que ce projet soit étendu en 2014.

Octobre 2013

COMMISSION DE RELATIONS DE TRAVAIL DE L'ONTARIO



État des lieux environnemental de la CRTO

Analyse externe :

Le ministère du Travail a adopté certaines recommandations spécifiques du rapport Dean sur l'article 50 de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, dont un système de renvoi rapide des plaintes à la CRTO aux fins d'une médiation et d'un arbitrage accéléré (y compris un système de renvois directs par l'inspecteur). Ce processus est maintenant en place. Comme prévu, le nombre de plaintes en vertu de l'article 50 de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* est monté d'environ 50 %.

Ces quelques dernières années, la quantité de travail provenant de l'industrie de la construction est en hausse, alors que le travail provenant de secteurs autres que la construction est en baisse (autre que des affaires relevant de la *Loi sur les normes d'emploi* et de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*). La Commission se sent donc contrainte d'embaucher et de garder en poste des vice-présidents et des membres qui possèdent de bonnes connaissances de l'industrie de la construction.

Les attentes des clients et des intervenants, qui comptent sur des méthodes de règlement des différends toujours plus rapides et moins coûteuses, représentent une pression constante pour la CRTO. Le système de gestion des causes de la Commission prévoit une liste élargie et souple d'arbitres qui, si cela est approprié, peuvent appliquer diverses options de traitement des causes, dont des méthodes de consultation au lieu d'audiences formelles ou des séances de médiation dirigées par un arbitre.

La Commission continue de consulter la population au sujet d'idées de solutions innovantes pour traiter les requêtes en accréditation de l'industrie de la construction, dans l'objectif de mettre en place un système plus efficient de traitement des cas et d'éviter la perte de dates d'audience pour des questions préliminaires ou de production. Toutefois, ce processus exige que les vice-présidents passent plus de temps aux étapes préliminaires d'un dossier.

Le besoin croissant de tenir compte de la diversité culturelle de nos groupes de clients et de fournir des services accessibles dans tous les processus continuera de constituer une pression et une priorité pour la Commission.

Analyse interne :

La Commission doit rendre des services de médiation et d'arbitrage en vertu de plusieurs lois (LRT, LNE, LSST, etc.), ainsi que d'autres services à d'autres tribunaux décisionnels, par exemple le Tribunal de l'équité salariale, ce qui exige des nominations conjointes d'arbitres et des arrangements administratifs complexes. À l'heure actuelle, quelques arbitres de la Commission sont également nommés au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, au Tribunal de l'équité salariale et à l'Ordre des métiers. L'augmentation de la demande conjuguée à la charge de travail déjà stable de la CRTO, à la difficulté de remplir les postes d'arbitres et à l'augmentation des nominations conjointes, exerce des pressions sur les ressources de la Commission.

La hausse de la charge de travail à la CRTO et la nomination conjointe d'arbitres de la CRTO à d'autres tribunaux décisionnels signifient que les vice-présidents doivent accepter de plus en plus de travail. Les

salaires des vice-présidents sont immobilisés depuis au moins trois ans et, surtout, sont moins intéressants que ceux du secteur privé. Les premiers niveaux de salaire pour des vice-présidents (qui sont tous des avocats) sont plus ou moins équivalents aux salaires versés à des avocats de première et deuxième année dans des cabinets privés qui comparaissent régulièrement devant la Commission. De même, les salaires pour vice-présidents débutants varient entre environ 40 000 $ et 70 000 $, ce qui est inférieur aux salaires mandatés par le gouvernement pour les avocats que la Commission engage et pour des avocats employés par le gouvernement de l'Ontario. Ces salaires sont nettement inférieurs à ce que les vice-présidents gagnent comme arbitres ou médiateurs privés et c'est ce qui explique pourquoi tant de vice-présidents remplissant des fonctions d'arbitres et de médiateurs chevronnés quittent la Commission pour poursuivre une carrière à un salaire plus élevé.

Cette situation est particulièrement problématique pour la Commission qui essaie d'attirer et de garder en poste des arbitres connaissant bien l'industrie de la construction. Ces six derniers mois, la Commission a perdu deux vice-présidents spécialisés dans le domaine de la construction, mais a pu engager un nouveau vice-président dans ce domaine. Afin de répondre aux besoins du secteur de la construction, nous affectons de plus en plus de vice-présidents non spécialisés dans le domaine à des affaires de construction moins complexes. Nous espérons qu'au fil du temps nous parviendrons à affecter davantage de vice-présidents non spécialisés dans le domaine de la construction à des causes relevant du secteur de la construction. Au début, ce problème a causé des désaccords avec des membres du secteur de la construction qui préféraient comparaître devant des vice-présidents possédant des connaissances approfondies du domaine de la construction.

Une directive du gouvernement récemment mise à jour déclare que les personnes nommées ne seront normalement pas nommées pour plus de dix ans, sauf dans des circonstances exceptionnelles. L'augmentation de la charge de travail, l'immobilisation des salaires et l'insécurité de l'emploi liée aux limites imposées à la durée des mandats vont certainement aboutir à la perte d'arbitres précieux et chevronnés à la CRTO. La Commission aura de la difficulté à les remplacer par des personnes qualifiées dans le cadre de son plan de succession.

Les besoins démographiques et commerciaux ont accéléré l'importance d'un plan de succession et d'activités de recrutement afin de mettre en place un organisme de services modernes qui reflète la diversité de l'Ontario et est bien positionné pour l'avenir. Des activités de formation, de perfectionnement et de sensibilisation (et leurs coûts connexes) seront maintenues en priorité. En outre, la Commission continue d'examiner sa structure de gestion et son personnel pour demeurer aussi sensible que possible aux besoins de la communauté qu'elle sert.

Nous avons un léger retard dans le projet de reconception et d'intégration de tous les logiciels de gestion des causes de la Commission dans le but d'augmenter le recours au dépôt électronique, aux communications par courriel, à la surveillance et à la gestion de la charge de travail, à des méthodes d'inscription au rôle plus efficaces, etc. Le projet exige beaucoup de travail de la part du personnel et de la direction de la Commission.

La Commission soutient l'élaboration d'une approche stratégique centrale de la diversité dans l'ensemble du ministère du Travail et de la CRTO. Elle fait preuve de leadership dans la conception et la mise en oeuvre d'initiatives de sensibilisation des employés, de compréhension et de participation.

Mise en œuvre du plan stratégique et évaluation des risques			
Analyse de l'environnement - problèmes :	**Stratégies clés et mise en œuvre (cerner les risques)**	**Risques et conséquences sur le fonctionnement (évaluation des risques)**	**Stratégie d'atténuation des risques (agir pour atténuer les risques)**
Charge de travail : nominations conjointes et collaboration avec d'autres tribunaux décisionnels (TES, OMO). Augmentation du travail du secteur de la construction. Augmentation des différends entre syndicats et au sein des syndicats.	**(i)** Prestation des services et risques opérationnels **(ii)** Conformité juridique **(iii)** Satisfaction des intervenants /Perception publique **(iv)** Gens/RH	**(i)** Les niveaux de service pourraient être compromis. **(ii)** Délais de règlement des cas et mandat législatif concernés. **(iii)** Réponse institutionnelle aux besoins concernée. **(iv)** Possible mécontentement des clients.	**(i)** Stratégie moderne de gestion des causes pour offrir aux parties des solutions rapides et efficaces par rapport aux coûts. Recours accru à la gestion des causes et à la médiation avec un arbitre, augmentation du recours à des audiences électroniques ou écrites (si cela est approprié), utilisation améliorée du pouvoir de consultation. **(ii)** Ressources constamment réaffectées pour équilibrer les pressions réelles et anticipées sur les causes, les politiques et les programmes. **(iii)** Recrutement en cours pour des VP et plans de succession en voie de mise en oeuvre pour combler les lacunes et remplir les besoins organisationnels. **(iv)** Examen continu de la structure de gestion et de la dotation en personne diversifiée de la Commission.
Contrôle et restriction des dépenses	**(i)** Risque financier **(ii)** Satisfaction des intervenants **(iii)** Risque juridique (conformité aux obligations centrales et législatives)	**(i)** Les niveaux de service pourraient être compromis. **(ii)** Délais de règlement des cas et mandat législatif concernés. (iii) Réponse institutionnelle aux besoins concernée. (iv) Possible mécontentement des clients.	**(i)** Stratégies financières examinées chaque trimestre et mesures de compensation de secours déterminées pour protéger les priorités réglementaires et du programme et créer des économies. **(ii)** Objectifs suivis pour maximiser les services avec le moins de coûts possibles – vérification des déplacements, polique sur les déplacements, autres modèles de prestation des services, etc.
Nouvelles exigences technologiques	**(i)** Risque lié à la technologie	**(i)** La création et la mise en œuvre d'un nouveau système de gestion des causes en 2014 devraient atténuer les risques liés à notre technologie désuète actuelle et partiellement non supportée.	**(i)** Mise en œuvre de Sharepoint 2010 en cours. **(ii)** Élaboration d'un nouveau système de gestion des causes en cours. Devrait être entièrement fonctionnel en juin 2014. **(iii)** Maximisation des technologies actuelles.
Difficulté de recrutement et de maintien en poste des vice-présidents (deux postes à temps plein actuellement vacants).	**(i)** Risque lié aux gens	**(i)** Compromettra les délais de règlement des cas, s'il est impossible d'embaucher des candidats compétents. Perte possible de mémoire institutionnelle. Les nouvelles recrues, débutantes, pourraient avoir besoin d'une plus longue formation qu'une personne plus chevronnée. Les nominations pourraient ne pas satisfaire les parties.	**(i)** Le recrutement de deux nouveaux vice-présidents devrait s'achever en 2014. La Commission recommandera de prolonger les mandats de presque tous les vice-présidents chevronnés, si ce n'est pas tous.

Activités clés avec des groupes d'intervenants

Comité consultatif : La Commission des relations de travail de l'Ontario a constitué un comité consultatif qui a pour mandat de fonctionner comme un groupe consultatif pour la Commission. Le comité, composé d'avocats représentant les travailleurs et les employeurs, du directeur des services juridiques (ministère du Travail), de représentants juridiques de l'Association du Barreau de l'Ontario et de la section du droit de l'emploi (plus le président de la CRTO, le directeur/greffier et un avocat), est chargé d'agir comme une ressource pour la Commission en effectuant des consultations et en présentant des observations. Le comité se réunit trois fois par an et plus souvent au besoin. Les membres du comité et les procès-verbaux des réunions sont affichés sur le site Web de la Commission.

Programmes de stages : Les programmes de partenariats externes avec des cabinets d'avocats clients et des établissements postsecondaires continuent. Les programmes offrent des postes de stage à des étudiants et à des récents diplômés (et/ou étudiants dans des programmes de relations industrielles et de relations de travail) qui les aident à mettre en pratique leurs connaissances théoriques.

Liaison : Le président, le président suppléant et le directeur ou greffier adjoint participent souvent à des consultations tenues auprès de clients et d'intervenants. Ces personnes sont régulièrement invitées à s'adresser à des parterres de professionnels et d'intervenants dans des conférences, des conventions, des séminaires et des programmes d'éducation continue. Événements prochains en 2014 :

Représentation à des conférences des commissions des relations de travail
Conférences des commissions des relations de travail – mai et octobre 2014
Conférence des présidents et administrateurs cadres des commissions des relations de travail – juin 2014
Association of Labour Relations Agencies (ALRA) – juillet 2014
Conseil des tribunaux administratifs canadiens (CTAC)
Society of Ontario Adjudicators and Regulators – 2014
Association du Barreau de l'Ontario
Institut canadien d'administration de la justice

La CRTO fournit des services dans les deux langues officielles, dont la publication de formulaires, des bulletins d'information, des brochures etc, et s'efforce d'assurer l'accessibilité de ses sites Web et de la conduite des audiences. La capacité des clients et intervenants à communiquer facilement avec la Commission d'une manière accessible, en français ou en anglais - de la réception du dossier à la prise d'une décision – continue d'être une priorité.

Plan de communications

La CRTO continuera de communiquer avec ses intervenants et clients par le biais de son site Web et de ses publications régulières : *En relief*, des rapports bi-mensuels, un rapport annuel, des avis aux avocats, etc. Engager les intervenants par la participation régulière à la sous-section du travail de l'Ontario de l'Association du Barreau canadien fera aussi partie de notre dialogue continu avec nos groupes de clients et d'intervenants. Le président rencontre régulièrement un groupe varié de parties et d'avocats qui comparaissent régulièrement devant la Commission. Des améliorations à notre site Web sont en cours et se poursuivront jusqu'en 2015.

Plan de ressources humaines - CRTO 2014-2016

Priorité	Stratégie du plan	Problèmes et conséquences en matière de RH	Actions à prendre en 2014-2016
1	**Recruter et maintenir en poste des VP**	**(i)** Risque de perdre les arbitres chevronnés à cause de la règle des dix ans. **(ii)** Risque de ne pas trouver de nouveaux VP, en raison des salaires bas et de la durée de l'emploi (nominations de 2 ans, puis 3 ans, puis 5 ans)	**(i)** Discussion avec le ministère du Travail et le Secrétariat des nominations
2	**Stratégie pour un lieu de travail moderne**	**(i)** Conséquences pour la sensibilité de l'organisme aux besoins et son efficacité **(ii)** Modernisation de la prestation des services **(iii)** Soutiens pour la prise des décisions de haut niveau	Mise en oeuvre de stratégies liées à une gouvernance moderne et efficace et à une prestation des services modernisée : **(i)** Le directeur / greffier de la Commission prend sa retraite à la fin de 2014. Un plan de succession est en place pour minimiser les problèmes de transition. **(ii)** Un nouveau chef de la direction de la médiation de la Commission a été récemment embauché. Cela devrait stabiliser le groupe et faciliter la mise en oeuvre des nouvelles technologies. **(iii)** Services opérationnels : spécialiste du soutien opérationnel. Le ministère a décidé de fournir des services de TI centralement plutôt que d'avoir deux postes de TI internes. En conséquence, et en vue de la nouvelle technologie attendue, nous espérons embaucher un autre spécialiste du soutien opérationnel (sur contrat) en 2014. **(iv)** Nous devrons modifier notre façon de travailler en fonction du développement du nouveau système de gestion des causes. Une équipe de la Commission a pour mandat de travailler de la fin 2013 à la fin 2015 à la mise en oeuvre de changements opérationnels découlant du nouveau système de gestion des causes.
3	**Planification de la succession (personnel de soutien, ART et gestion)**	**(i)** Ajuster les ressources humaines pour répondre aux demandes continues et futures, dont les services en français et la diversité. (ii) Identifier des candidats externes et internes pour des postes futurs; mettre l'accent sur les besoins clés en matière de RH et des activités. **(iii)** Assurer une transition sans heurts et une prestation des services moderne et durable. (iv) Commencer la planification de la succession selon la règle de dix ans, en 2014-2015.	**(i)** Embauchage d'un médiateur et d'un vice-président francophone. **(ii)** Environ 4 médiateurs chevronnés prennent leur retraite en 2015. Nous espérons embaucher leurs successeurs environ six mois avant leur départ pour assurer le transfert de connaissances. Nous utiliserons des concours ouverts pour remplir ces postes afin d'attirer des professionnels des relations de travail. **(iii)** En 2014, nous réviserons nos documents sur la planification de la succession afin de tenir compte des changements organisationnels.
4	**Participation des employés** **Formation** **Récompenses et prix** **Investissement dans la diversité et le leadership équitable** **Accessibilité**	(i) Promouvoir les objectifs organisationnels en matière de RH pour obtenir un personnel souple et bien formé; améliorer le moral et fidéliser les employés, faire participer le personnel, motiver le personnel et assurer la croissance organisationnelle moderne.	Continuer de motiver le personnel par des possibilités de perfectionnement, des appels à des expressions d'intérêt, des possibilités d'observation au travail, des affectations conjointes et des détachements. Promouvoir la formation et les possibilités de formation pour le personnel et les chefs de service : **(i)** Diversité et leadership équitable **(ii)** Étique et conflits d'intérêts **(iii)** Accessibilité Événements formels de récompense du personnel à la fin de l'année. Faire monter de niveau les candidats aux prix GEM du ministère si cela est approprié.

Technologie de l'information / Plan de mise en oeuvre 2013 - 2016

La CRTO continuera de faire progresser sa stratégie en matière d'information et de technologie de l'information en vue d'améliorer son efficacité opérationnelle et la prestation de ses services. L'année prochaine, nous espérons mettre en oeuvre le nouveau système de gestion des causes, y compris le projet de dépôt électronique (projet pilote lancé en 2013) et l'augmentation des communications par courriel entre la Commission et les parties (projet en cours). Malgré un système de gestion des causes incomplet et un système de gestion des documents et des données partiellement intégré, la Commission a réalisé des progrès opérationnels importants grâce à l'application d'une technologie avancée, comme des fichiers électroniques et l'imagerie.

Priorité indiquée	Initiatives	Contribution à vos activités clés	Planification de l'organisme	
			Initiatives en cours/Planification (2014-2016)	Plan pour 2014-2016
1	**Cadre de gestion des causes intégrée: Sharepoint 2010, Aperçu**	**(i)** Améliore l'efficience opérationnelle et le flot de travail; **(ii)** Améliore l'accès à l'information et le partage d'information; **(iii)** Améliore le service à la clientèle; **(iv)** Simplifie la communication; **(v)** Réduit les coûts, les délais; **(vi)** Maximise les synergies de programme.	**(i)** Mise à niveau à Windows 7 et Office 2010, dès le début 2014. **(ii)** Mise à niveau et migration de données de Sharepoint 2003 à Sharepoint 2010 dès le début 2014. **(iii)** Nouveau système de gestion des causes intégrée en place en juin 2014.	**(i)** La formation pour chaque initiative commencera vers la fin 2013 et se poursuivra pendant 2014. **(ii)** Les processus opérationnels sont passés en revue et seront instaurés partiellement avec l'introduction du nouveau système de gestion des causes. D'autres changements seront apportés l'année après l'introduction du système.
2	**Options de services électroniques**	**(i)** Améliore l'efficience opérationnelle; **(ii)** Intègre la fonctionnalité du nouveau système de gestion des causes; **(iii)** Simplifie l'accès aux services; **(iv)** Réduit les coûts.	**(i)** Nous envoyons actuellement des courriels aux cabinets d'avocats. **(ii)** Le projet de dépôt électronique est en voie pour des causes liées à la médiation et à l'arbitrage des griefs dans l'industrie de la construction, y compris des requêtes et réponses.	**(i)** Il est prévu que cela sera étendu à tous les avocats et parties qui ont un courrier électronique. **(ii)** Pendant 2014, nous étendrons l'utilisation du dépôt en ligne pour des griefs (actuellement quatre cabinets d'avocats utilisent ce système). Nous introduirons aussi le dépôt électronique pour toutes les affaires relevant de la LSST.
3	**Vidéoconférences et téléconférences**	**(i)** Améliore l'efficience opérationnelle; **(ii)** Réduit les frais de déplacement pour l'arbitrage; **(ii)** Améliore l'accès régional aux services.	**(i)** Un projet pilote est en cours utilisant SKYPE pour tenir des audiences dans quelques affaires relevant de la *Loi sur les normes d'emploi*. **(ii)** Assurer que le système répond aux exigences. **(iii)** Trouver des partenaires clients.	**(i)** Le projet pilote s'est avéré réussi. Nous avons l'intention d'étendre l'utilisation des vidéo et téléconférences aux requêtes en vertu de l'article 74 et à quelques affaires relevant de la LSST.
4	**« Bureau virtuel », trousse d'outils de travail distance**	**(i)** Permet aux vice-présidents et aux médiateurs de travailler de façon indépendante depuis des endroits éloignés; **(ii)** Améliore la communication; **(iii)** Améliore l'efficience opérationnelle.	**(i)** Capacité de travailler par VPN protégé à la maison et pendant les déplacements au travail – s'applique aux vice-présidents et médiateurs.	**(i)** Élargir le programme à tous les vice-présidents et médiateurs.

ANNEXE A – POSITION FINANCIÈRE DE LA CRTO - 2013-2016

		EXERCICE 2014-2015 (000 $)									
Programme/Région	***ETP***	**Traitements et salaires**	**Avantages sociaux**	**Transp. et comm.**	**Services**	**Fournitures et matériel**	**Total ACDF**	**Paiements de transfert**	**Total partiel**	**Recouvrements**	**TOTAL**
Commission des relations de travail de l'Ontario	*101.0*	8,136.7	978.9	542.9	1,260.3	116.4	1,919.6		11,035.2		11,035.2
Projet de TI de la CRTO											
Médiation											
Arbitrage											
Administration											
							-		-		-
Total partiel du programme	*101.0*	8,136.7	978.9	542.9	1,260.3	116.4	1,919.6	-	11,035.2	0.0	11,035.2
Location					1,704.5		1,704.5		1,704.5		1,704.5
Grand Total	***101.0***	**8,136.7**	**978.9**	**542.9**	**2,964.8**	**116.4**	**3,624.1**	**-**	**12,739.7**	**-**	**12,739.7**
Revenu											
Griefs dans le secteur de la construction							-		-		410.0
Abonnements							-		-		22.0
Total du revenu		-	-	-	-	-	-	-	-	-	432.0

		EXERCICE 2015-2016 (000 $)									
Programme/Région	***ETP***	**Traitements et salaires**	**Avantages sociaux**	**Transp. et comm.**	**Services**	**Fournitures et matériel**	**Total ACDF**	**Paiements de transfert**	**Total partiel**	**Recouvrements**	**TOTAL**
Commission des relations de travail de l'Ontario	*101.0*	8,136.7	978.9	542.9	1,260.3	116.4	1,919.6		11,035.2		11,035.2
Médiation											
Arbitrage											
Administration											
Total partiel du programme	*101.0*	8,136.7	978.9	542.9	1,260.3	116.4	1,919.6	-	11,035.2	-	11,035.2
Location					1,704.5		1,704.5		1,704.5		1,704.5
Grand Total	***101.0***	**8,136.7**	**978.9**	**542.9**	**2,964.8**	**116.4**	**3,624.1**	**-**	**12,739.7**	**-**	**12,739.7**
Revenu											
Griefs dans le secteur de la construction							-		-		410.0
Abonnements							-		-		22.0
Total du revenu		-	-	-	-	-	-	-	-		432.0

		EXERCICE 2016-2017 (000 $)									
Programme/Région	***ETP***	**Traitements et salaires**	**Avantages sociaux**	**Transp. et comm.**	**Services**	**Fournitures et matériel**	**Total ACDF**	**Paiements de transfert**	**Total partiel**	**Recouvrements**	**TOTAL**
Commission des relations de travail de l'Ontario	*101.0*	8,136.7	978.9	542.9	1,260.3	116.4	1,919.6		11,035.2		11,035.2
Médiation											
Arbitrage											
Administration											
							-		-		-
Total partiel du programme	*101.0*	8,136.7	978.9	542.9	1,260.3	116.4	1,919.6	-	11,035.2	-	11,035.2
Location					1,704.5		1,704.5		1,704.5		1,704.5
Grand Total	***101.0***	**8,136.7**	**978.9**	**542.9**	**2,964.8**	**116.4**	**3,624.1**	**-**	**12,739.7**	**0.0**	**12,739.7**
Revenu											
Griefs dans le secteur de la construction							-		-		410.0
Abonnements							-		-		20.0
Total du revenu		-	-	-	-	-	-	-	-	-	430.0

ANNEXE B – PLAFOND ETP : CRTO 2014-2016

Groupe de rémunération	2014-2015						2015-2016						2016-2017					
	Régulier		Durée fixe		Total		Régulier		Durée fixe		Total		Régulier		Durée fixe		Total	
	ETP	Postes vacants financés	ETP	Postes vacants financés	ETP	Postes vacants financés	ETP	Postes vacants financés	ETP	Postes vacants financés	ETP	Postes vacants financés	ETP	Postes vacants financés	ETP	Postes vacants financés	ETP	Funded Vacancies
HD / ITX	2.0				2.0	0.0	2.0				2.0	0.0	2.0				2.0	0.0
SRC	27.0	2.0			27.0	2.0	27.0	2.0			27.0	2.0	27.0	2.0			27.0	2.0
Exclu					0.0	0.0					0.0	0.0					0.0	0.0
SEFPO	44.0				44.0	0.0	44.0				44.0	0.0	44.0				44.0	0.0
AEEGAPCO	5.0		1.0		6.0	0.0	5.0		1.0		6.0	0.0	5.0		1.0		6.0	0.0
PEGO					0.0	0.0					0.0	0.0					0.0	0.0
ALOC					0.0	0.0					0.0	0.0					0.0	0.0
OCAA (Excluded)	2.0				2.0	0.0	2.0				2.0	0.0	2.0				2.0	0.0
PSAT					0.0	0.0					0.0	0.0					0.0	0.0
AOPDPS					0.0	0.0					0.0	0.0					0.0	0.0
OPPA					0.0	0.0					0.0	0.0					0.0	0.0
Personnel du ministère					0.0	0.0					0.0	0.0					0.0	0.0
Employés par décret	17.0				17.0	0.0	17.0				17.0	0.0	17.0				17.0	0.0
A déterminer		1.0			0.0	1.0		1.0			0.0	1.0		1.0			0.0	1.0
Étudiants					0.0	0.0					0.0	0.0					0.0	0.0
Total	**97.0**	**3.0**	**1.0**	**0.0**	**98.0**	**3.0**	**97.0**	**3.0**	**1.0**	**0.0**	**98.0**	**3.0**	**97.0**	**3.0**	**1.0**	**0.0**	**98.0**	**3.0**

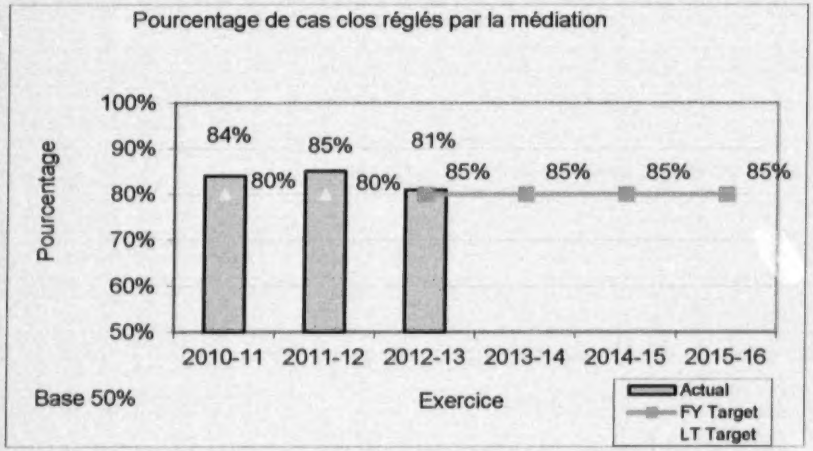
TOTAL avec postes vacants financés	**101.00**

TOTAL avec postes vacants financés	**101.00**

TOTAL with Funded Vacancies	**101.00**

Annexe C – Mesures du rendement (public) : CRTO 2013-2016

Pourcentage de règlements des différends sans procédures litigieuses devant la Commission des relations de travail de l'Ontario.



Contribution du ministère

► En tant que tribunal décisionnel indépendant, quasi-judiciaire, la Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTO) promeut des conditions de travail sécuritaires, équitables et harmonieuses dans les lieux de travail de l'Ontario, en réglant à l'amiable, par la médiation, au moins 80-85 % des différends en matière de relations de travail et d'emploi qui sont réglés chaque année.

Que montre le graphique?

► Des fluctuations mineures dans les tendances en matière de règlement amiable sont influencées par la nature changeante et la complexité des différends, les cycles économiques, les initiatives législatives, la compétence élargie et les différents types de cause.

Engagements pour 2013-2016

► 80-85 % des différends réglés à l'amiable, sans procédures litigieuses, devant la CRTO.

Cible à long terme

► Maintenir le pourcentage de 80-85 % des différends réglés à l'amiable, sans procédures litigieuses, devant la CRTO.

× Proposé pour publication	μ Réservé à l'usage interne	× Mesure existante	μNouvelle mesure